

**PENGARUH HARD SKILL DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR CAMAT
AIR HANGAT TIMUR KABUPATEN KERINCI**

Nafri Andria, Ade Nurma Jaya Putra, Beni Setiawan
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

nopriandria7@gmail.com
adenurmajayaputra@gmail.com
benisetiawan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Hard Skill dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci. Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Responden penelitian ini adalah Pegawai Air Hangat Timur yang berjumlah 20 orang. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, teknik pengambilan sampel adalah sampling, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan Analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1). H1= Diduga hard skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja kantor camat air hangat timur (2). H2= Diduga pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pada kantor camat air hangat timur (3). H3= diduga berarti Hard Skill dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada kantor camat air hangat timur.

Kata kunci: Hard Skill, Pelatihan dan Aparatur Sipil Negara

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi/organisasi tidak saja ditentukan oleh anggaran dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap instansi/organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja (Nitta, 2013: 11).

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai dalam suatu instansi/organisasi, dikarenakan adanya ketidak sesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan pegawai adalah kurangnya perhatian instansi/organisasi dalam memberikan program pelayanan dan pelatihan yang sesuai bagi pegawainya (Turere, 2013: 11).

Hard skills merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Hard skill merupakan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu. (Kadek, 2012: 1217).

Kemudian selanjutnya pelatihan adalah salah satu usaha untuk membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara produktif dan efisien (Flippo 2000:226)..

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Melalui pelatihan para pegawai menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut juga harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai sedang dilatih.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian studi kasus ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini di perlukan guna memberi gambaran hasil penelitian. Selanjutnya guna memperkuat adanya suatu korelasi variabel itu, maka memerlukan pembuktian analisa dilakukan terhadap jawaban hasil angket yang di sebar kepada responden. Teknik pengumpulan Data Primer dalam penelitian ini berupa Kuisisioner/angket yang disebar sebanyak 20 Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kantor Camat Air Hangat Timur Dan Data Sekunder dalam penelitian ini berupa Nama / Jumlah responden yang diperoleh pada Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor

Camat Air Hangat Timur Untuk memperoleh sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2014:78), Berdasarkan hitungan dengan rumus. jumlah sampel Menurut Sugiyono (2006:91) pengertian sampel adalah sebagian dari jumlah hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2004:84) mengatakan bahwa apabila banyaknya sampel kurang dari 100 lebih baik di ambil semua, penelitiannya merupakan penelitian populasi Menurut pendapat tersebut diatas, karena populasinya berjumlah 20 orang penulis memutuskan untuk mengambil seluruhnya untuk dijadikan sampel.

Teknik analisis data yang digunakan yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisa deskriptif yang bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Adapun uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas yang dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data dan uji linieritas yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y linear atau tidak. Pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (Uji t) yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, Z, benar berpengaruh terhadap variabel Y secara individual atau parsial, dan uji f yang dilakukan untuk menguji apakah secara serentak variabel independen (eksogen) mampu menjelaskan variabel dependen (endogen), dan uji signifikansi pengaruh tidak langsung atau intervenig-moderating (perantara) untuk mengetahui apakah terdapat signifikansi pengaruh tak langsung variabel x terhadap y melalui variabel intervening (perantara).

III. PEMBAHASAN DAN HASIL

Hasil uji persamaan regresi dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel eksogen terhadap variabel eksogen secara bersama-sama sehingga analisis persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan model analisis jalur.

a. Uji Linear

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah studi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) dari Hasil Output diatas diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig*. Uji validitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS versi 16.00. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui nilai dari Corrected Item–Total Correlation yang merupakan hasil output dari program SPSS. Dimana dari setiap pertanyaan bisa dikatakan valid apabila r-hitung masing-masing pertanyaan kuisisioner lebih besar dari r-tabel.

Berdasarkan perhitungan maka diketahui nilai r tabel untuk N=23 dengan taraf signifikan sebesar 5% diperoleh nilai r-tabel sebesar 0.413. Untuk itu dengan nilai koefisien ≥ 0.413 , maka diketahui semua item pertanyaan untuk setiap variabel mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dengan rentang 0,422 – 0,744 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel Hard Skill, Pelatihan dan Kinerja dinyatakan valid.

IV. PEMBAHASAN

Setelah didapatkan hasil penelitian dan dilakukan uji persamaan regresi, maka selanjutnya peneliti mencoba memaparkan pembahasan temuan hasil penelitian tersebut. oleh Leilaneranti Arsyana Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat, dengan judul pengaruh hard skill dan pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru.

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner dianalisis dengan teknik statistik analisa tabel silang (cross tab), analisa korelasi Pearson Product Moment dan analisa regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu hard skill dan Pelatihan terhadap variabel terikat yaitu kinerja Pegawai Negeri Sipil. Analisa data statistik dibantu dengan aplikasi software SPSS (Statistical Packages for The Social Sciences) 16 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) hard skill berada pada kategori baik, 2) Pelatihan berada pada kategori baik, 3) kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru berada pada kategori baik. hard skill dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. Sehingga semakin tinggi pula kinerja Pegawai Negeri Sipil.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis yang telah dilakukan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : :

Berdasarkan hasil analisis variabel independen hard skill terhadap kinerja, didapat hasil pengujian parsial antara variabel hard skill terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.134 dengan nilai signifikansi 0,005 atau $t \text{ hitung } 3.134 > t \text{ tabel } 2,079$. Maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti hard skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis variabel independen pelatihan terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,268 dengan nilai signifikansi 0,019 atau $t \text{ hitung } 2,268 > t \text{ tabel } 2,079$, maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis variabel independen aktualisasi diri dan perilaku organisasi terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,078 dengan signifikansi sebesar 0,009 (0,005) atau $F \text{ hitung } 6,078 > F \text{ tabel } 3,47$. Maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti Hard Skill dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Besarnya pengaruh variabel hard skill terhadap kinerja berdasarkan nilai partial, maka dapat diketahui besarnya pengaruh hard skill terhadap kinerja yaitu sebesar $0,555 \times 0,573 \times 100 = 31,8015$. Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variasi Hard Skill dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai prestasi kerja sebesar 31,80%.

Besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja berdasarkan nilai partial, maka dapat diketahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja yaitu sebesar $0,224 \times 0,269 \times 100 = 6,0256$. Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variasi pelatihan dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai kinerja sebesar 6,02%.

Besarnya pengaruh untuk variabel aktualisasi diri dan perilaku organisasi terhadap prestasi kerja secara bersama-sama, berdasarkan nilai R square dapat diketahui besarnya pengaruh Hard Skill, Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Air Hangat Timur yaitu sebesar 0,378 atau 37,8%. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variasi Hard Skill, Pelatihan dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Air Hangat Timur sebesar 37,8%.

Berdasarkan hasil pengolahan data, dimana diketahui bahwa nilai koefisien hard skill terhadap kinerja adalah positif yaitu sebesar 31,80%, sekaligus merupakan variabel yang paling mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Air Hangat Timur.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Nitta, (2013). *Psikososial*, Salemba Madeka, Surabaya
- Turere, 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan*.
- Kadek, 2012. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi*. Jakarta : Raja Grafinda.
- Flippo (2000). *Manajemen Personalial*, Erlaga : Jakarta.
- Manullang (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Askara, Jakarta
- Husein Umar, (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi-2*. Cetakan ke-13. Jakarta : Rajawali Pers
- Sugiyono (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung:Alfabeta.
- Arikunto (2004 , *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi. Kelima, Rineka Cipta, Jakarta